

Pautas para las adaptaciones para los trabajadores

En virtud de la resolución del 13 de diciembre de 2021, del Comisionado de Salud, se les requerirá a los lugares de trabajo que excluyan al personal que no ha sido inmunizado y no cumpla con las excepciones provistas en la resolución antes del 27 de diciembre de 2021.

En virtud de la Sección 6 de dicha resolución, los trabajadores pueden solicitar una Adaptación razonable para que se los exima de dicho requisito. Se pueden otorgar adaptaciones razonables por razones religiosas o por razones médicas fundamentadas (incluidas las razones médicas fundamentadas relacionadas con el embarazo).

En algunos casos, será necesario permitir una pequeña extensión de tiempo para que una persona que es víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso pueda recibir la vacuna. Un reclamo para acceder a una adaptación razonable que se base en ello debe estar respaldada por documentación que presente un trabajador social, miembro del clero u otro profesional que pueda confirmar la condición de víctima del trabajador.

Los empleadores pueden negar las adaptaciones que signifiquen un daño irreparable para ellos. Las pautas de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) indican que, en caso de existir un daño irreparable, se deben analizar una serie de factores:

- la naturaleza y el costo de la adaptación necesaria;
- los recursos financieros generales del establecimiento que otorga las adaptaciones razonables; la cantidad de personas contratadas en ese establecimiento; el efecto sobre los gastos y los recursos del establecimiento;
- los recursos financieros generales, el tamaño y número de empleados, el tipo y ubicación de los establecimientos del empleador (si el establecimiento involucrado en la adaptación razonable es parte de una entidad más grande);
- el tipo de operación del empleador, incluida la estructura y las funciones de la fuerza laboral, la distancia geográfica y la relación administrativa o fiscal del establecimiento involucrado en el otorgamiento de la adaptación al empleador;
- el impacto de la adaptación en la operativa del establecimiento.

Las listas de verificación adjuntas no son un consejo legal. Las listas de verificación tienen como objetivo guiar a los empleadores y a los gerentes para evaluar las solicitudes que puedan recibir de los empleados para obtener adaptaciones o exenciones razonables para el requisito de vacunarse contra el COVID-19. No tiene como objetivo ser un consejo legal ni reemplazar un asesoramiento legal que pueda brindar un abogado con licencia.

Para obtener más información sobre el proceso de adaptaciones razonables, puede revisar la información que provee la [Comisión sobre los Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York \(New York City Commission on Human Rights\)](#) y la [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#).

GUARDE LAS COPIAS DE LAS LISTAS DE VERIFICACIÓN COMPLETAS COMO REGISTRO EN CASO DE QUE SE LE OTORQUE LA EXENCIÓN O LA ADAPTACIÓN.

Adaptación por razones médicas

Toda la documentación médica debe venir de un proveedor de atención médica del trabajador que tenga una licencia médica válida. A continuación, se enumeran las circunstancias que el Centro de Control de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC) y el Departamento de Salud e Higiene Mental de la ciudad de Nueva York (New York City Department of Health and Mental Hygiene) consideran aceptables como exenciones médicas de vacunación:

1. Se puede otorgar una exención médica **permanente** en las siguientes situaciones:

- El trabajador tuvo una reacción alérgica grave (por ejemplo, anafilaxia o angioedema) después de una dosis previa o a un componente en las tres vacunas aprobadas contra el COVID-19.
- El trabajador tiene una alergia conocida y diagnosticada a un componente en las tres vacunas aprobadas contra el COVID-19.

2. Se puede otorgar una exención médica **temporal** en las siguientes situaciones:

- El trabajador presentó documentación médica que demuestra que está dentro del período de 90 días del tratamiento contra el COVID-19 de anticuerpos monoclonales o de plasma de personas convalecientes.
- El trabajador presentó documentación médica que demuestra que actualmente está recibiendo trasplante de células madre, terapia de células T con CAR u otro tipo de tratamiento que, temporalmente, podría interferir en la capacidad del trabajador a la hora de responder adecuadamente a la vacuna o generar una respuesta inmune debido al tratamiento.
- El trabajador tiene pericarditis o miocarditis.

La duración de una exención médica temporal estará determinada según el caso después de considerar la documentación médica. Se le solicitará al empleado que se vacune al finalizar el periodo de la exención temporal.

Si se marca alguna de las casillas en el punto 1 o 2, el trabajador puede recibir una adaptación y evitar vacunarse.

Adaptación

- Prueba de PCR semanal de COVID-19 y uso constante de mascarilla, salvo cuando esté comiendo o bebiendo. Si desea comer o beber, debe hacerlo al menos a seis pies de distancia de los demás.
- Teletrabajo o trabajo remoto que no exponga a los demás a estar en contacto con el trabajador que recibió la adaptación.
- Licencia
- Otros _____
- No se otorgará una adaptación a un trabajador no vacunado si eso significa una amenaza directa para ellos o los demás.
- No se otorgará una adaptación si eso significa un daño irreparable para el empleador.

Nombre del trabajador: _____ Fecha: _____

Adaptación temporal finaliza el: _____

Representante del empleador: _____ Cargo: _____

Adaptación por razones religiosas

1. ¿La solicitud se basa solamente en una preferencia personal, política o filosófica?

- El gobierno no debería forzar a las personas a vacunarse ni interferir en las decisiones médicas.
 - Esta vacuna no es segura ni efectiva.
 - El COVID-19 es un engaño.
 - Otras expresiones de creencias personales, políticas o filosóficas _____
-

Si alguna de las razones anteriores son la única base para solicitar la adaptación, el trabajador no califica para recibir una adaptación religiosa.

2. ¿La solicitud se basa es una creencia religiosa, moral o ética real?

- El trabajador ha explicado/documentado por qué su creencia no le permite vacunarse.
 - > No será suficiente que el trabajador diga, por ejemplo, que practica una religión específica.
 - > Si bien no se requiere de una carta de parte del clero, sería de ayuda si ese miembro es alguien que tiene una relación personal con el empleado; cartas formales o de personas que están fuera de la ciudad y no conocen al trabajador no serán suficientes.
 - El trabajador no ha querido que le administren otras vacunas anteriormente.
 - > Si al trabajador le han administrado otras vacunas, deberá explicar la razón por la que esas vacunas no iban en contra de su religión.
 - El trabajador dijo que su creencia religiosa le prohíbe que ciertas sustancias ingresen en su cuerpo. →
 - > Si la respuesta es sí, el trabajador debe enumerar/describir otras medicaciones de uso común, comidas/bebidas u otras sustancias que no pueden ingresar a su cuerpo.
-

- El trabajador dice que no puede recibir la vacuna porque se desarrolló y/o probó en células fetales y le preocupa que eso le genere un aborto. →
 - > ¿El trabajador ingiere medicación como ibuprofeno (Advil), acetaminofen (Tylenol) o cualquier otra medicación similar que se haya desarrollado o probado en derivaciones de células fetales? Dicho comportamiento sería incoherente con esta creencia religiosa y, generalmente, resultaría en una denegación de la adaptación.

Si se selecciona alguna de las razones anteriores, el trabajador podría calificar para recibir una adaptación religiosa.

Adaptación

- Prueba de PCR semanal de COVID-19 y uso constante de mascarilla, salvo cuando esté comiendo o bebiendo. Si desea comer o beber, debe hacerlo al menos a seis pies de distancia de los demás.
- Teletrabajo o trabajo remoto que no exponga a los demás a estar en contacto con el trabajador que recibió la adaptación.
- Licencia
- Otro _____
- No se otorgará una adaptación a un trabajador no vacunado si eso significa una amenaza directa para ellos o los demás.
- No se otorgará una adaptación si eso significa un daño irreparable para el empleador.

Nombre del trabajador: _____ Fecha: _____

Representante del empleador: _____ Cargo: _____